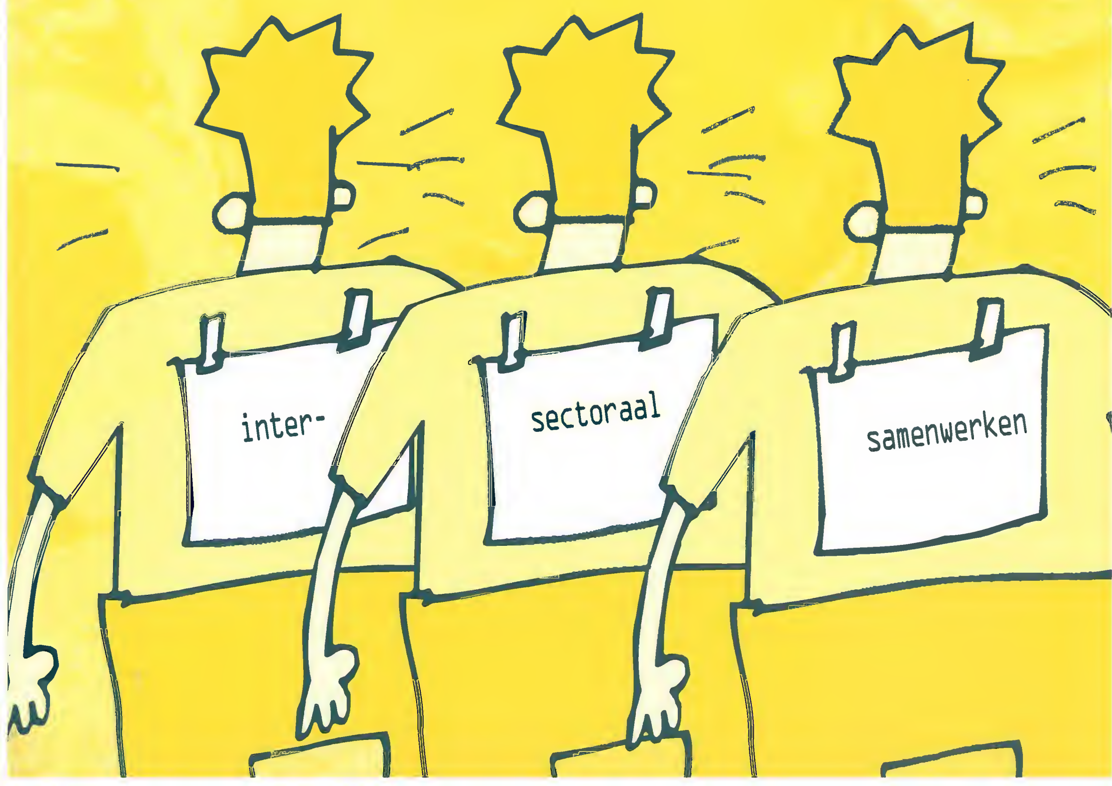
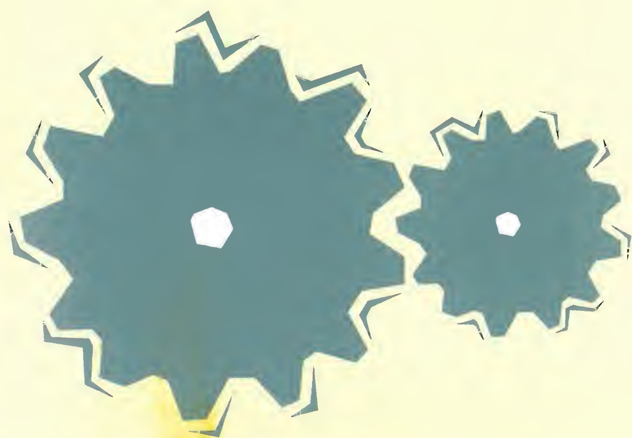
Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak





Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Werk

Realisatie en eindredactie: Marie-Claire Lambrechts, stafmedewerker VAD

Een samenwerkingsproject tussen VAD, de preventiewerkers verbonden aan de CGG en de provinciale preventieplatforms, ondersteund door de verschillende sectoren.



Reeks: Een lokaal alcohol- en drugbeleid. Schakel jezelf in!

december 1999

WERK

COLOFON SECTORBROCHURE WERK

Lay-out en vormgeving: FOLIO, Marijke Deweerdt, Brugge
Druk: SINTJORIS, Merendree

VAD
E. Tollenaerestraat 15
1020 Brussel
tel: 02/423.03.33
fax: 02/423.03.34
e-mail: vad@vad.be
website: http://www.vad.be

ISBN-nummer: 90-804633-5-3

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Werk

INHOUD

WERK



Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

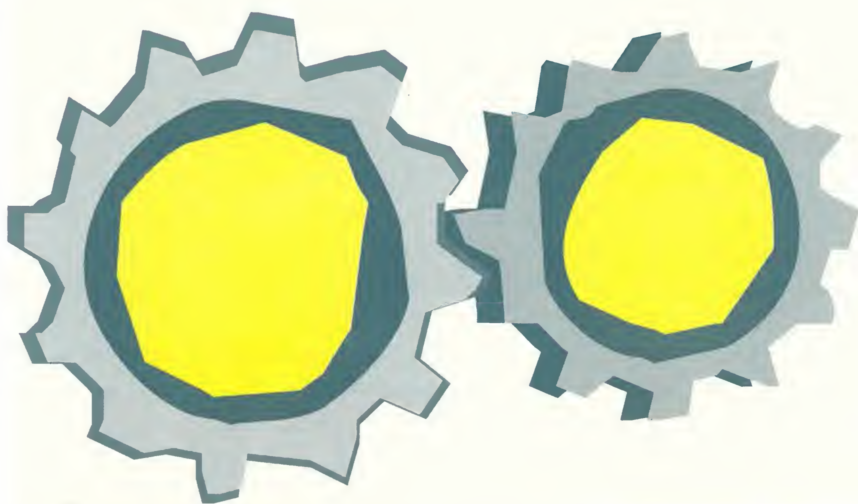
Werk

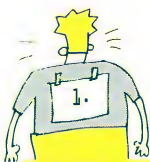
Deze brochure richt zich tot iedereen die in een organisatie bevoegd is om een alcohol- en drugbeleid voor het eigen personeel te concretiseren. Hoewel deze brochure zich specifiek richt tot verantwoordelijken in een gemeente, blijven de hierin opgenomen hoofdlijnen voor elke organisatie dezelfde.
Deze brochure is concreet bedoeld voor het college van burgemeester en schepenen, de gemeentesecretaris, de interne en externe preventieadviseurs[1], hulpverleners van de medische en sociale dienst, de personeelsdienst, de juridische dienst, de vormingsdienst, de vakbonden, politie en brandweer, de lokale preventiewerkers,... Voor hen is er -op Vlaams niveau- een expliciet aanbod over alcohol en drugs (visie, vorming en ondersteuning, materiaal,...) uitgewerkt.
Ook de voortrekker van een lokaal alcohol- en drugoverleg zal aan deze brochure een handige leidraad hebben.

Kleinere gemeenten die niet over al deze diensten beschikken, adviseren wij beroep te doen op aanverwante organisaties, zoals het OCMW, plaatselijke vormingscentra, sociale secretariaten, interbedrijfsgeneeskundige diensten (nu externe diensten voor preventie en bescherming op het werk) en lokale preventiewerkers.
Deze brochure biedt de lezer een zicht op de mogelijkheden om in en tussen sectoren rond alcohol en drugs te werken. Zij verduidelijkt de rol die een arbeidsorganisatie kan spelen in een lokaal alcohol- en drugbeleid, geeft met andere woorden aan waarom het voor haar interessant is om hieraan deel te nemen.

[1] De nieuwe welzijnswet van 4 augustus 1996 spreekt niet meer over diensthoofden VGV (veiligheid, gezondheid en verfraaiing) en arbeidsgeneesheren. Al deze personen worden samen met de artsen van de interbedrijfsgeneeskundige diensten voortaan aangeduid als preventieadviseurs.

Ze toont ook aan hoe men in de eigen sector aan alcohol- en drugpreventie kan doen en hoe men rond het thema alcohol en drugs intersectoraal kan samenwerken. Intersectoraal werken is trouwens de rode draad in heel deze brochure.





1. Een lokaal alcohol- en drugbeleid[2] en werk

1.1 Een lokaal alcohol- en drugbeleid[3]

Alcohol en drugs zijn niet weg te denken uit onze samenleving. Bij de bevolking, maar ook bij de overheid bestaat bezorgdheid over het gebruik van alcohol en drugs en de problemen die hieruit voortvloeien. Een lokaal alcohol- en drugbeleid kan een aantal van deze bezorgdheden wegnemen door er een passend antwoord op te formuleren, niet dramatiserend, maar ook niet bagatelliserend. De doelstellingen van dit beleid zijn onder meer dat de bevolking (jong én oud) verantwoord met alcohol en drugs omgaat, dat hulp wordt geboden bij problemen die voortkomen uit gebruik en dat adequaat wordt opgetreden als de grenzen van de openbare orde, gezondheid en veiligheid worden overschreden.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid kent vier niveaus: een welzijnsbevorderend beleid, preventie, hulpverlening, repressie. Het welzijnsbevorderend beleid vormt daarbij het draagvlak voor de drie andere niveaus. In een lokaal alcohol- en drugbeleid is er gelijke aandacht voor de vier niveaus. Met andere woorden: een bepaald niveau wordt niet ingeschakeld omdat het andere heeft 'gefaald'. Integendeel, de vier verschillende niveaus zijn onlosmakelijk verweven.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid is een zaak van iedereen: het gezin, de wijk, het jeugdhuis, de school, de sportclub, het bedrijf,... Iedereen krijgt met gebruik en/of misbruik van alcohol en drugs te maken. Een lokaal beleid kan daarom niet door één instantie of sector worden uitgetekend. Alle sectoren moeten erbij betrokken worden. Enkel op die manier kan er een alcohol- en drugbeleid op maat van iedereen tot stand komen en is er een breed draagvlak voor de gemaakte keuzes verzekerd.

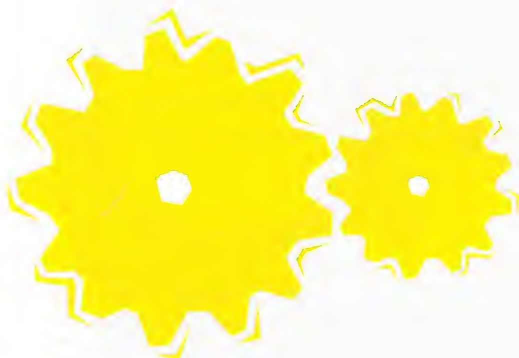
[2] Wanneer we in deze brochure spreken over alcohol en drugs, bedoelen we alcohol, medicatie en illegale drugs.
[3] In de publicatie 'Een lokaal alcohol- en drugbeleid: een globale kijk' werken we de visie op een lokaal alcohol- en drugbeleid verder uit.

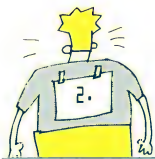
1.2 De gemeente als werkgever

Een gemeente vervult veel taken voor haar inwoners. Daarvoor stelt ze heel wat personen te werk. Een goed werkend gemeentebestuur beoogt een kwaliteitsvolle en veilige dienstverlening binnen een efficiënte organisatie. Dit kan maar als de medewerkers goed functioneren in een aangename werkomgeving en als hun veiligheid en gezondheid gewaarborgd is. Het gemeentebestuur is medeverantwoordelijk voor dit laatste. Een eigen preventiebeleid past in dit kader.

1.3 De voorbeeldfunctie van de gemeente

De geloofwaardigheid van de gemeente wanneer zij betrokken is in een lokaal alcohol- en drugoverleg en participeert aan tal van activiteiten in diverse sectoren, zal aanzienlijk verhogen als zij ook een consequent preventiebeleid voor haar eigen werknemers heeft. Daarnaast kan een eigen personeelsbeleid inzake alcohol en drugs een voorbeeld zijn voor de andere bedrijven in de gemeente.





2. Een alcohol- en drugpreventiebeleid op het werk

2.1 Wat kan de gemeente als werkgever doen aan alcohol- en drugpreventie?

2.1.1 Alcohol en drugs en werk

Mensen drinken om allerlei redenen. Omdat er iets te vieren valt, omdat het gezellig is, omdat men dan makkelijker praat... Meestal drinken we thuis, bij vrienden of wanneer we uitgaan. Maar ook op en rond het werk worden tal van gelegenheden aangegrepen om alcohol te gebruiken: onderweg van en naar het werk, tijdens de pauze, bij onderhandelingen en vergaderingen, op feestjes, recepties, verjaardagen, enzovoort. In de meeste gevallen geeft dit geen problemen. Het overmatig en inadequaat gebruiken van alcohol en drugs, zowel thuis als op het werk, kan echter behoorlijke effecten hebben op de veiligheid en de gezondheid. Dit kan als gevolg hebben dat er zich ook op professioneel gebied problemen manifesteren: regelmatig te laat komen, veelvuldige afwezigheid, foutieve beslissingen, afnemende arbeidsprestaties, toenemend risico op arbeidsongevallen, enzovoort. Dit alles werkt arbeidsverstorend en kan de ganse leef- en werkwereld rond een persoon ontwrichten. Gemiddeld gaat het bij alcoholmisbruik om 5 à 10% van de werknemers.

Over het gebruik van illegale drugs en medicatie op het werk weet men momenteel nog niet veel. Hier stelt zich de vraag in welke mate het hogere gebruik van illegale drugs bij jongeren zich ook in de arbeidswereld zal manifesteren. Voor het medicatiegebruik mag men ervan uitgaan dat de modale Belg heel wat medicijnen slikt[4] en dat de gevolgen daarvan ook in het arbeidsmilieu terug te vinden zijn.

[4] Na Frankrijk worden bijvoorbeeld het meest kalmeermiddelen in België verkocht; het gebruik van geneesmiddelen ligt in België minstens tweemaal hoger dan in Nederland (OIVO, 1997).

2.1.2 Werk, de geschikte plek

Hoewel de alcohol- en drugthematiek op het werk vaak nog niet of nauwelijks bespreekbaar is in vergelijking met andere gezondheidsthema's, zijn er heel wat argumenten voor de gemeente om met een alcohol- en drugbeleid te starten (Scholten, 1994; Van der Stel, 1997):

winstpunten voor de werknemer

- De werkomgeving is een bijkomende plaats om mensen te informeren over alcohol en andere drugs en op die manier problematisch gedrag te voorkomen.

- Voor het merendeel van de bevolking is werk het meest structuurgevend onderdeel van het dagelijkse leven. Het behoud van de functie kan een belangrijke medemotivator zijn voor de werknemer om zijn gedrag te veranderen. Hij wordt geconfronteerd met de gevolgen van zijn alcohol- of drugmisbruik op het werk. Een verbetering in het arbeidsgedrag wordt vooropgezet. Op die manier wordt de druk op de medewerker om zijn probleem aan te pakken alsmaar verhoogd.

- De meeste mensen met drugproblemen werken nog. De kans op herstel is bij werkende mensen groter dan bij werklozen.

winstpunten voor de organisatie

- De werkomgeving biedt een continue en stabiele plaats voor gezondheidsvoorlichting.

- Voor de gemeente is het behoud van gekwalificeerd personeel voordeliger dan de kosten voor langdurig verminderd functioneren, vervroegd ontslag of ongevallen.

- Een sociaal preventiebeleid versterkt het imago.

2.1.3 Geen solo-slim

Maar al te vaak starten organisaties pas met een beleid naar aanleiding van concrete problemen. Uiteraard moeten deze opgelost worden. Maar als men concrete dossiers probeert op te lossen zonder gestructureerd beleid, zal er niet veel veranderen. Op lange termijn zijn een gemeente en ook haar werknemers enkel gebaat bij een preventieve (en dus vroegtijdige) aanpak. Het uitwerken van dergelijk beleid is geen éénmanszaak. De bedoeling is een groep van mensen samen te brengen die daadwerkelijk het beleid zal uitstippelen. In de gemeente zijn dat de gemeentesecretaris, de preventieadviseurs, de hulpverleners, lokale preventiewerkers en vertegenwoordigers van de burgemeester en schepenen, van de personeelsdienst, de juridische dienst, de vormingsdienst, politie en brandweer en de vakbonden.

2.1.4 Uitgangspunten van een preventiebeleid

Voor alle betrokken partijen is het belangrijk dat er een duidelijk beleid bestaat. In de beleidsgroep wordt best een consensus over volgende uitgangspunten nagestreefd:

- 1. Centraal staat het **werkbehoud**.
  De doelstelling van een beleid is - **naast de algemeen preventieve boodschap inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers** - problemen te voorkomen en/of de kans op herstel van alcohol- en drugproblemen te vergroten. Deze kans wordt vergroot door het vroegtijdig signaleren van probleemsituaties, het aangeven van grenzen en mogelijke sancties bij het overschrijden ervan en het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden.

- 2. Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat in een werkorganisatie personen met een alcohol- of drugprobleem aangesproken worden op basis van **arbeidsprestaties en werkrelaties**. Men confronteert de medewerker dus niet met het problematisch gebruik zelf, maar wel met de gevolgen ervan in de concrete werksituatie. Het verminderd functioneren, verslechterde werkrelaties zijn de aanleiding om iemand aan te spreken op zijn werkgedrag en onrechtstreeks op zijn alcohol- of druggebruik.

- 3. Een beleid kadert in een globaal personeelsbeleid.
  Het gebruik/misbruik van alcohol en andere drugs op het werk wordt binnen een preventieve aanpak voornamelijk gefocust op de gevolgen van overmatig gebruik op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en van zijn werkomgeving.
  In die zin dient dit beleid tevens aan te sluiten bij het veiligheids- en gezondheidsbeleid van de onderneming en is het in de eerste plaats gericht op de werknemers die nog geen alcohol- en of drugprobleem hebben. Het is alleszins belangrijk van alcohol- en drugproblemen geen aparte zaak te maken, maar ze te behandelen als alle andere problemen inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers.

- 4. Een beleid geldt voor iedereen in de gemeente, van hoog tot laag. En hoewel burgemeester en schepenen in principe geen ambtenaren zijn en dus niet onderworpen zijn aan het beleid, werkt hun voorbeeldgedrag motiverend voor de medewerkers.

2.1.5 De zaak aan het rollen brengen

Analyse van de knelpunten

Met een hearing, een enquête, eigen indrukken,... kan men de stand van zaken betreffende de alcohol- en druggebruik nagaan. Wat is de alcoholcultuur? Wat is de beschikbaarheid van alcohol? Heeft men ervaring met illegale drugs?
Er dient ook gepeild te worden naar wat een beleidsmatige aanpak in de toekomst kan opleveren. Wat zijn de verwachtingen en vragen? Hoe werd het thema tot nog toe benaderd in de gemeente? In hoeverre is de gemeente bereid om te investeren in deze thematiek?
Dit onderzoek moet uitmonden in een knelpuntenanalyse, een rapport dat aan het gemeentebestuur moet worden overgemaakt.

Wat is het uiteindelijk doel?

De verschillende doelstellingen van de beleidsgroep worden vastgelegd in een intentieverklaring. Het is van het grootste belang dat deze nota de goedkeuring wegdraagt van het gemeentebestuur, en volop ondersteund wordt door de verantwoordelijken voor het personeelsbeleid. Dit zijn doelstellingen die hierin kunnen voorkomen:

- De interventies van de gemeente betreffen enkel de effecten van alcohol- en druggebruik op het werk.

- De gemeente legt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van de ambtenaren vast.
- De gemeente wenst de thematiek bespreekbaar te maken in haar eigen organisatie.
- De gemeente wil de problematiek bij het personeel kenbaar maken en voorlichting geven.
- De gemeente wil een gedragscode of bijkomende reglementering opstellen inzake de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol, medicatie en andere drugs op het werk. Zij wenst een procedure te ontwikkelen om te reageren bij acuut en chronisch misbruik.
- De gemeente garandeert de noodzakelijke hulpverleningsmogelijkheden, met respect voor de privacy van de betrokkene.

Uitwerken van een actieplan

De planningsfase omvat het opstellen van een actieplan, het ontwerpen van een strategie, het ramen van een budget en het vooropstellen van een timing. Men houdt er best wel rekening mee dat het hier gaat om een meerjarenplan.
Na elke fase en na het doorlopen van het hele proces is het goed om het uitgevoerde actieplan te evalueren en te toetsen aan de oorspronkelijke doelstellingen.
Bij het plannen hoort ook het concretiseren van de pijlers van het beleid:

-1. Voorlichting en vorming

Vorming van de leidinggevenden en hulpverleners van de medische en sociale diensten: over het gebruik en misbruik van alcohol en andere drugs en hun effecten op het werk en het functioneren; over de rol van deze sleutelfiguren en hun verantwoordelijkheid in het geheel; over het concrete beleid van de gemeente.

Voorlichting van alle werknemers, bestaande uit een gecombineerde actie met bijvoorbeeld een postercampagne, informatiesessies, folders en ander informatiemateriaal en eventueel een alcoholvrije dag of week. Het voorlichten van de werknemers gebeurt na het concretiseren van het beleid en de vorming aan sleutelfiguren.

-2. Procedures bij acuut en chronisch misbruik

Hoewel het accent van een beleid duidelijk ligt op het preventieve karakter ervan, moeten ook de mogelijke disciplinaire maatregelen voor alle werknemers op alle niveaus bekend zijn.

Het is aangewezen dit conform de heersende beoordelings- en evaluatiesystemen te doen. Dit alles kan best gebundeld worden in een gedragscode, goedgekeurd door het college en de gemeenteraad. Een meer verregaand alternatief is deze code opnemen in het arbeidsreglement.

-3. Het hulpverleningskader

De interne en externe verwijskanalen worden vastgelegd en bekend gemaakt. Eveneens wordt beslist wie diagnoses kan stellen, signaliseren en doorverwijzen (cf. 'VAD-Doorverwijsgids', 1998).

Wat is de procedure voor doorverwijzing naar een medische of sociale dienst en van daaruit naar een externe hulpverleningsorganisatie? Hoe en in welke mate gebeurt de rapportering van deze diensten naar leidinggevenden en wat kan/mag de inhoud hiervan zijn?

-4. Reglementering van de beschikbaarheid

De regels voor het gebruik en aanbod in het bedrijf moeten bepaald worden. Hiervoor wordt best vertrokken van de bestaande situatie en de haalbaarheid van mogelijke initiatieven op dit vlak. Men kan bijvoorbeeld stellen dat tijdens de arbeidstijd alcohol verboden is en dat er daarnaast situaties zijn waarop er wel kan gedronken worden: de klassieke nieuwjaarsdrink, de oppensioenstelling, de verjaardag enzovoort. Maar ook voor deze gelegenheden kunnen afspraken gemaakt worden. Maatregelen inzake beschikbaarheid dienen goed overwogen te worden.



2.2 Vorming, ondersteuning en achtergrondinformatie

2.2.1 Vorming en ondersteuning

In deze rubriek nemen we alleen die vorming en ondersteuning op die op een Vlaams niveau georganiseerd worden en die bij VAD bekend zijn.
Er is daarnaast ook een regionaal aanbod. Dit aanbod is op te vragen bij de respectievelijke provinciaal verantwoordelijken van de preventieplatforms en de preventiewerkers verbonden aan de CGG (zie lijst achteraan). We verwijzen hier ook naar het vormings- en ondersteuningsaanbod van de respectievelijke koepels en diensten.

VAD werkt grotendeels op vraag van bedrijven. In samenwerking met de preventiewerkers CGG worden programma's op maat uitgewerkt. Deze bestaan uit:

* Advies bij het opstarten van een beleid.

* Deelname aan de beleidsgroep met vertegenwoordigers van de bedrijfsleiding en de werknemers, en van medische, sociale en veiligheidsdiensten. Het is deze beleidsgroep die instaat voor het uitwerken van het preventiebeleid.

* Trainingen van sleutelpersonen binnen het bedrijf over het vroegtijdig herkennen van probleemdrinkers: hiervoor werd een modulair pakket uitgewerkt waaruit gemeenten rekening houdend met eigen mogelijkheden en behoeften hun keuze kunnen maken.

* Advies bij de organisatie van voorlichtingsactiviteiten.

Daarnaast organiseert VAD in samenwerking met CGG-medewerkers regelmatig seminaries en vormingscursussen, waarin de aandacht uitgaat naar basisinformatie over alcohol en andere drugs, het uitwerken van een strategie, het uitwisselen van ervaringen en de specifieke rol van sleutelfiguren. Deze vormingen kunnen regionaal georganiseerd worden. Raadpleeg hiervoor de regionale preventiewerker CGG.

* **Basisvorming Arbeid en Middelengebruik: de rol van de bedrijfshulpverlener in een alcohol- en drugbeleid (3 dagen)**
  In deze basisvorming wil VAD bedrijfshulpverleners (bedrijfsartsen, verpleegkundigen, maatschappelijk werkers en eventueel andere vertrouwensfiguren) een beeld geven van

hun specifieke rol in een beleidsmatige aanpak van alcohol en andere drugs op het werk.

Naast productinformatie, cijfer- en andere gegevens toegespitst op de werksituatie, komen in de basismodule visieontwikkeling en herkenning van signalen aan bod. In de beleidsmodule worden de diverse invalshoeken, doelstellingen en voorwaarden van een alcohol- en drugbeleid besproken. Het zwaartepunt van deze vorming ligt echter op het derde programmaluik waarin de rol van de bedrijfshulpverleners verder wordt uitgediept. Er wordt uitvoerig stilgestaan bij diverse modellen van gedragsverandering. Ook volgt een beperkte toelichting van Motivationele Gesprekstechnieken. Hieraan wordt informatie gekoppeld over volgende items: verwijzen: hoe (al dan niet behandeling onder dwang), wanneer (tijdstip) en naar wie (voorstelling van de verschillende soorten hulpverlening), de grenzen van deze specifieke hulpverlening en de rol bij nazorg, aspecten van communicatie en mogelijke valkuilen bij de case-managementsrol van de bedrijfshulpverlener.

* **Training Motiverend Werken voor bedrijfshulpverleners: technieken en houdingen om met middelenmisbruik om te gaan (3 dagen)**
  Hulpverleners worden geregeld geconfronteerd met mensen die veel problemen hebben met alcohol-, medicatie- en/of illegaal druggebruik, maar die dit gedrag eigenlijk niet willen of kunnen veranderen. Het motiveren van de betrokkenen blijkt erg moeilijk te zijn en niet altijd tot een bevredigend resultaat te leiden. Om deze motivatietekorten te benaderen is een praktische methode van motiverende gespreksvoering ontwikkeld. Dit model is gebaseerd op de theorievorming van de Amerikaanse psychologen Miller, Prochaska en Diclemente. De training is volledig toegespitst op het kennismaken met en inoefenen van motiveringstechnieken. Ook deze cursus wordt verzorgd door preventiewerkers CGG.

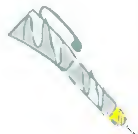
Tweemaal per jaar bevat het tijdschrift van VAD, de 'VAD-berichten', een vormingskatern waarin alle vormingen die VAD organiseert, zijn opgenomen. Op 'VAD-berichten' kan u zich gratis abonneren via een telefoontje naar VAD (tel. 02/423.03.33).

2.2.2 Voorlichtingsmateriaal en achtergrondinformatie

a. Voorlichtingsmateriaal



*** Set 'alcohol, drugs of pillen op het werk'**
Affiches in zwart, wit en blauw met cartoon en slogan.
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Stom idee.'
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Da's goed gek.'
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Hoogst onverstandig.'



*** Wat past niet in de reeks?**
Voorstellingsfolder van de VAD-sector arbeid. Deze folder geeft een overzicht van het aanbod bij het ondersteunen van de opstart en het uitwerken van een alcohol- en drugbeleid in een bedrijf.



*** Is zijn alcohol soms uw probleem? Een kwestie van doorlichting en voorlichting.**
Algemene folder over alcoholgebruik en -misbruik op het werk, met advies over een doelmatige aanpak.



*** Problemen in uw bedrijf pakt u toch zo niet aan?**
Brochure voor de (eventueel nog op te starten) beleidsgroep bij het opzetten van een beleid over alcohol- en druggebruik op het werk. De vier pijlers van een drugbeleid en de mogelijke knelpunten worden besproken.



*** Verslagboek: Een terugblik 1985-2005 een vooruitblik. De aanpak van alcohol en andere drugs op het werk.**
In 1995 was het tien jaar geleden dat VAD haar eerste stappen zette in alcohol- en drugpreventie in het bedrijfsleven. Naar aanleiding daarvan werd een evaluatiecongres georganiseerd. In de voormiddag werden de resultaten voorgesteld van de bevraging van de bedrijven waarmee VAD tussen 1985 en 1994 contact had. In de namiddag werd het alcohol- en drugbeleid in specifieke arbeidssectoren besproken in vijf werkgroepen: grote ondernemingen, overheid, kleine en middelgrote ondernemingen, opleidings- en niet reguliere tewerkstellingsplaatsen en de gezondheidssector.

*** Rapport: Een inventaris van een alcohol- en drugbeleid in de onderneming 1985-1994.** Inventaris van tien jaar preventiewerk in het bedrijfsleven. De inventaris geeft een overzicht van de initiatieven die bedrijven sinds 1985 ontwikkelden op het vlak van alcohol en drugs, in welke mate dit op een beleidsmatige manier gebeurde en wat de resultaten van deze aanpak zijn. Het eerste deel van de uitgave beschrijft het alcohol- en drugbeleidsmodel van de VAD-sector arbeid, het tweede deel bestaat uit de eigenlijke inventaris.

b. Achtergrondinformatie

VAD beschikt over een uitgebreide en gespecialiseerde **bibliotheek** waar iedereen nationale en internationale tijdschriften en boeken kan consulteren. Boeken kunnen eveneens worden ontleend. De bibliotheek is dinsdag en woensdag geopend van 10 tot 16 uur.
Voor antwoorden op concrete vragen over drank, drugs en pillen kan men (anoniem) terecht op de **Druglijn** (tel. 078/15.10.20). De Druglijn is elke werkdag bereikbaar van 12 tot 21 uur en op zaterdag van 15 tot 21 uur (zon- en feestdagen gesloten) voor zowel het grote publiek als intermediairen.
Voor meer algemene achtergrondinformatie kan men kiezen uit de diverse folders en brochures uit de **catalogus** van VAD. De catalogus is gratis te bekomen bij VAD (tel. 02/423.03.33).

Informatie over veiligheid en gezondheid kan u ook bekomen bij:
- Prevent (tel. 02/643.44.44)
- Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen (tel. 03/203.42.00)

- Van der Stel, J.C. (1997). *Alcohol en drugs.* Handboek voor Belastbaarheid. Bohn Stafleu Van Loghum: Houten.
- Scholten, H. (et al.) (1994). *Gezondheid en welzijn op de werkplek: aanwijzingen voor bedrijven.* SWP: Utrecht.
- Vanachter, O. (red.) (1997). *De Welzijnswet Werknemers.* De Wet van 4 augustus 1996. Intersentia: Antwerpen-Groningen.
- Joossens, L. (red.) (1997). *Geneesmiddelen.* OIVO: Brussel.



3. Intersectoraal werken

Niet alleen in de eigen werksituatie kan men rond de alcohol- en drugthematiek werken. Initiatieven met organisaties en diensten uit andere sectoren hebben een meerwaarde. Men kan verschillende doelgroepen tegelijk benaderen, creatieve en verrassende initiatieven zijn mogelijk door het samenkomen van verschillende disciplines, men krijgt een bredere kijk op de problematiek en de mogelijke benaderingswijze, men kan acties realiseren die men alleen niet kan opzetten (omwille van de kosten, gebrek aan de nodige knowhow,...). Vooraleer men samenwerkt moet men elkaars visie en uitgangspunten kennen. Men moet nagaan of men in dezelfde richting kan en wil gaan (cf. 'Een lokaal alcohol- en drugoverleg: van schakels tot ketting').

Volgende praktijkvoorbeelden kunnen u vast inspireren. Deze praktijkvoorbeelden zijn goede casussen om in een overleg te bespreken. Volgende vragen kunnen als richtlijnen dienen:
- Welke verschillende partners zijn hier betrokken?
- Welke zijn de sterktes en de zwaktes van dit praktijkvoorbeeld?
- Is dit haalbaar in onze situatie?

Bij elk praktijkvoorbeeld vindt u ook nog specifieke discussiepunten.



In gemeente X bestaat sinds twee jaar een scholenoverleg over drugs. Zowel de gemeentelijke, vrije als gemeenschapsscholen participeren eraan. Er is veel werk gemaakt van een drugbeleid op school. Er werden diverse informatieavonden voor ouders georganiseerd, voor de leerlingen organiseerde men happenings om het thema alcohol en drugs in de 'picture' te zetten. Op één van deze activiteiten verscheen een leerkracht stomdronken. Op pogingen om hem uit te leggen dat een dronken leerkracht niet betaamt werd steevast geantwoord met 'waar bemoeit gij u mee?' en 'Ik, dronken, bewijs dat maar eens'. Dit voorval deed bij velen vragen rijzen: 'hoe kunnen we nu een preventief beleid voor de leerlingen opstarten als de leerkrachten zelf geen beleid hebben?'. Op een volgende vergadering van het gemeentelijk drugoverleg werd een preventiewerker uitgenodigd om een idee te geven hoe zo'n beleid voor de school als werkgever er zou moeten uitzien. Ondertussen zijn reeds twee scholen begonnen met de uitwerking ervan.

discussiepunt gemeente X:
hoe gaat men om met dronken personeelsleden?



Het Noordamerikaanse bedrijf HH heeft reeds enkele jaren een alcohol- en drugbeleid. Diverse activiteiten voor werknemers vonden plaats. Na evaluatie bleek dat de bespreekbaarheid van het thema alcohol en drugs beduidend groter was geworden. Vanuit het moederbedrijf kwamen meer en meer signalen om extra aandacht te besteden aan het gebruik en misbruik van illegale drugs. Het bedrijf organiseerde een informatieavond voor alle werknemers. De meeste personeelsleden hebben thuis immers opgroeiende tieners en velen stellen zich vragen over eventueel druggebruik. Op deze thema-avond vroegen ze de regionale preventiewerker en de rijkswacht. Deze laatste had een drugkoffer bij met alle producten erin.

discussiepunt bedrijf HH:
moet een bedrijf inzake alcohol en drugs werknemers ook informeren in hun rol als ouder?



Gemeente Y is bezig met de uitwerking van een alcohol- en drugbeleid. De sociale dienst weet niet goed waarheen ze mogelijke probleemgebruikers moet doorverwijzen. Een bruikbare sociale kaart bestaat blijkbaar niet en eerdere contacten met hulpverleningsinstellingen verliepen niet al te best. Deze centra hadden tijd nodig en wensten geen informatie te geven over de hulpverlening. Op de koop toe was er ook nog een wachtlijst. Op advies van de lokale preventiewerker wordt er nu een overleg georganiseerd met de psychiater van het centrum voor geestelijke gezondheidszorg. Daar worden afspraken gemaakt over de mogelijke duur van de behandeling, de communicatie erover, enzovoort. In de toekomst stuurt de maatschappelijk werker van gemeente Y werknemers door naar het CGG. Daar wordt de diagnose gesteld en wordt eventueel verwezen naar een ontwenningsafdeling. Afgesproken werd dat de gemeente enkel via de sociale dienst op de hoogte gesteld wordt van de voortgang of stopzetting van de behandeling.

discussiepunt gemeente Y:
- **hoe kan een bedrijf herval voorkomen?**
- **welke afspraken kunnen er gemaakt worden met hulpverleningsorganisaties?**



In discotheek Z werd in het verleden heel wat drugoverlast geconstateerd. Er was veel lawaai en voortdurend werden er vernielingen vastgesteld. De uitbater maakte werk van een preventief alcohol- en drugbeleid: het personeel kreeg een opleiding over hoe ze met probleemgedrag van de klanten ten gevolge van alcohol en drugs moest omgaan, de uitbater stelde samen met het personeel een huisreglement op en hing het voor iedereen zichtbaar op. Ook werd er een wedstrijd uitgeroepen voor de aanmaak van een flyer die de aanpak van alcohol en drugs in de discotheek als onderwerp heeft. De prijs is een waardebon van 15.000 fr. gesponsord door de gemeente. De gemeente is immers momenteel bezig met een eigen alcohol- en drugbeleid en wenst dit extra cachet te geven.

discussiepunt discotheek Z:
dient een beleid voor de klanten altijd samen te gaan met een beleid voor het personeel?



Gemeente U heeft een beleid voor alcohol en drugs uitgewerkt voor haar werknemers. Naast informatie en het uitwerken van een hulpverleningsaanbod wordt er ook werk gemaakt van reglementering. Een belangrijk gedeelte van de werknemers waaronder gemeentewerkers, brandweer, enzovoort rijdt immers de ganse dag op de weg. Veiligheidsrisico's moeten dus zo veel mogelijk vermeden worden. Preventief worden er blaastoestellen ter beschikking gesteld. Ook kan het gebeuren dat bij het oprijden van de openbare weg politionele diensten opgesteld staan om controles uit te voeren.

discussiepunt gemeente U:
op welke manier kan u misbruik vaststellen?





In gemeente T is er een industrieterrein met heel wat chemische bedrijven. Enige tijd geleden was er een ernstig verkeersongeval. Een grote vrachtwagen met explosieve stoffen botste met een goederentrein. Gelukkig was de brandweer snel ter plaatse en kon een drama vermeden worden. Achteraf werd bij de chauffeur een strafbaar alcoholgehalte vastgesteld. In het schepencollege werd afgesproken de plaatselijke bedrijfsleiders uit te nodigen op een informatieavond over alcohol en drugs op het werk. Gezien de veiligheidsrisico's voor de omgeving werd het belangrijk geacht dat de bedrijven op dit vlak initiatieven zouden ondernemen. De oproep van de gemeente kadert in haar eigen alcohol- en drugbeleid.

discussiepunt gemeente T:
wat zijn andere effecten van alcohol- en druggebruik op veiligheid?



Elk jaar organiseert de gemeente B een nieuwsjaarsreceptie. Tot nog toe werden er bij deze gelegenheid heel wat alcoholische dranken geserveerd. Afgelopen jaar werkte de gemeente naar aanleiding van de nieuwe evaluatiesystemen een alcohol- en drugbeleid uit. De burgemeester is van oordeel dat hijzelf, het schepencollege en de gemeenteraad het goede voorbeeld moeten geven. Het aanbod niet-alcoholische dranken werd gevoelig uitgebreid en zeer aantrekkelijk geserveerd. De burgemeester van zijn kant wenste alle aanwezigen het allerbeste voor het nieuwe jaar, wees hen op de mogelijke gevaren wanneer ze na afloop van de receptie met de auto gingen rijden en dronk zeer opvallend een prachtig geserveerd niet-alcoholisch drankje.

discussiepunt gemeente Z:
moet het gemeentebestuur altijd het goede voorbeeld geven en wat is dit?



BIJLAGEN

Lijst regionale preventiewerkers

Provincie West-Vlaanderen

- **Regio Oostende**
  Roos De Venter
  Hilde Vanhuele
  CGG Oostende
  Frère Orbanstraat 143
  8400 Oostende
  Tel. 059/50.05.50 / 059/51.27.53
  Fax 059/51.12.56

- **Regio Roeselare**
  Luc Wouters
  CGG Roeselare
  J. Lagaelaan 21
  8800 Roeselare
  Tel. 051/22.51.92
  Fax 051/24.87.97

Provincie Oost-Vlaanderen

- **Regio Gent**
  Mark Tack
  CAT Preventiehuis
  Martelaarslaan 204a
  9000 Gent
  Tel. 09/233.58.58
  Fax 09/233.29.82

- **Regio Sint-Niklaas**
  Agnes De Decker
  Sabine Markovitz
  Terapiecentrum Sint-Niklaas
  Grote Markt 37
  9100 Sint-Niklaas
  Tel. 03/760.00.50
  Fax 03/760.00.39

Provincie Vlaams-Brabant

- **Regio Leuven**
  Michèle Staelens
  Martine Couvreur
  CGG Leuven
  Vital Decosterstraat 86
  3000 Leuven
  Tel. 016/32.97.11
  Fax 016/32.97.02

- **Regio Brussel-Halle-Vilvoorde**
  Goedele Slots
  Ingrid Delameillieure
  Primavera
  De Smet de Naeyerlaan 470
  1090 Brussel
  Tel. 02/478.90.90
  Fax 02/479.87.75



Provincie Antwerpen

- **Regio Mechelen**
  Peter Aertsen
  CGG Mechelen
  Hanswijkstraat 48
  2800 Mechelen
  Tel. 015/42.08.32
  Fax 015/42.05.05

- **Regio Antwerpen**
  Selm Nelissen
  Altox
  Ketsstraat 17
  2018 Antwerpen
  Tel. 03/235.21.74
  Fax 03/235.37.96

- **Regio Turnhout**
  Eric Nysmans
  CGG Turnhout
  Smalvoortstraat 2
  2300 Turnhout
  Tel. 014/41.09.67
  Fax 014/47.07.10

Provincie Limburg

- Carlo Baeten
  Marjet Vanderstraeten
  CAD
  Kuringersteenweg 34
  3500 Hasselt
  Tel. 011/85.15.53
  Fax 011/27.53.68



Lijst provinciaal verantwoordelijken

Bert Mostien
6° Directie, afdeling 62
gezondheidszorg
W. Wilsonplein 2
9000 Gent
Tel. 09/267.75.49
Fax 09/267.75.99

Chris Caubergs
Directie welzijn en huisvesting
Diestsesteenweg 52
3010 Leuven
Tel. 016/26.73.31
Fax 016/26.73.01

Filip Coussée
Dienst Welzijn
Koning Leopold III-laan 41
8200 Brugge
Tel. 050/40.35.40
Fax 050/40.31.07

Elke Adriaens
Vlaamse Gemeenschapscommissie
Dienst welzijn en gezondheid
Lombardstraat 41
1000 Brussel
Tel. 02/548.05.85
Fax 02/548.05.92

Bernard Bruggeman
Provincie Antwerpen
Dienst Openbare gezondheid en
Ontwikkelingssamenwerking
Elisabethlei 22
2018 Antwerpen
Tel. 03/240.56.45
Fax 03/240.56.79
e-mail: welzijn@provant.be

Alain Lorquin
Provinciaal gezondheidscentrum
Dienst volksgezondheid
Stadsomvaart 9
3500 Hasselt
Tel. 011/23.08.68
Fax 011/23.08.59



Hebben een bijdrage geleverd in het tot stand komen van deze publicatie:

Werkgroep ‘publicaties lokaal beleid’:

Denis Corthier, zorgafstemmer CGG Mechelen
Filip Coussée, provinciaal verantwoordelijke drugpreventiecoördinatie West-Vlaanderen
Martine Couvreur, preventiewerker CGG Leuven
Roos Goemaere, zorgafstemmer Regionaal Drugplatform Midden-West-Vlaanderen
Roos De Venter, preventiewerker CGG Oostende
Eddy Klijnen, gezondheidscoördinator regio Midden-Antwerpen
Isabel Lamote, begeleider van lokale projecten, CAT Preventiehuis Gent
Els Vandenberghe, stafmedewerker VAD

Stuurgroep ‘lokaal alcohol- en drugbeleid’:

Peter Aertsen, Stichting Welzijnszorg Provincie Antwerpen
Jacky Babeliowski, Generale Staf van de rijkswacht - Centraal Bureau der Opsporingen
Johan Bertels, Steunpunt Algemeen Welzijnswerk - In Petto
Filip Coussée, provincie West-Vlaanderen
Jan De Haes, Fed. HoReCa Vlaanderen vzw
Filip De Sager, Vast Secretariaat voor het Preventiebeleid
Chico Detrez, Stichting - Lodewijk de Raet, sector onderwijs
Marjan De Vriendt en Chris Meesen, VIG Functionele Werkgroep Lokale Gezondheidsbevordering
Charles De Winter, Generale Staf van de rijkswacht - Centraal Bureau der Opsporingen
Marijs Geirnaert, VAD
Marie-Claire Lambrechts, VAD, sector arbeid
Selm Nelissen, Altox Antwerpen
Guy Redig, Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en -consulenten
Els Vandenberghe, VAD
Iris Van Riet, Vlaams Centrum voor Volksontwikkeling vzw
Marian Verbeek, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
Koen Wouters, politie Beersel

Met dank voor feedback aan

• de preventiewerkers verbonden aan de CGG
• de VAD-stafmedewerkers
• het VAD-secretariaat
• externe commentator: Myriam Vancauwenberghe, Stad Gent

Realisatie en eindredactie:
Marie-Claire Lambrechts,
stafmedewerker VAD

Deze uitgave kwam tot stand met de financiële steun
van de Vlaamse Gemeenschap
en de Europese Drugpreventieweek.





Reeks publicaties:

EEN LOKAAL ALCOHOL- EN DRUGBELEID
SCHAKEL JEZELF IN!

Een lokaal alcohol- en drugbeleid. Schakel jezelf in!

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: een globale kijk

Wat? Een visietekst over een lokaal alcohol- en drugbeleid als kader voor het vormgeven van uw beleid
Voor wie? Voor voortrekkers en partners van een lokaal alcohol- en drugoverleg, maar ook voor elke geïnteresseerde praktijkwerker

Een lokaal alcohol- en drugoverleg: van schakels tot ketting

Wat? Een draaiboek om uw eigen lokaal alcohol- en drugoverleg in de praktijk vorm te geven, in kaart te brengen en verder te ontwikkelen
Voor wie? Voor lokale sleutelfiguren

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Wat? Sectorbrochures die u een zicht geven op de mogelijkheden om in en tussen sectoren rond alcohol en drugs te werken
Voor wie?

Jeugdwerk
Voor jeugdwerkers (verantwoordelijken van jeugdhuizen, leiders van jeugdbewegingen, monitoren van kampen,...) en voor lokale beleidsmakers in deze sector

Onderwijs
Voor leerkrachten, schooldirecties, Centra voor Leerlingenbegeleiding,... en voor lokale beleidsmakers in deze sector

Sociaal-cultureel werk
Voor educatieve medewerkers en lesgevers in sociaal-culturele verenigingen en voor lokale beleidsmakers in deze sector

Uitgaansleven
Voor uitbaters en personeel van cafés, bars, discotheken en voor organisatoren van fuiven, festivals,...

Werk
Voor iedereen die in een organisatie bevoegd is om een alcohol- en drugbeleid voor het eigen personeel vorm te geven

Welzijnssector
Voor medewerkers uit Centra voor Algemeen Welzijnswerk, OCMW, voorzieningen en Comités Bijzondere Jeugdzorg, buurt- en opbouwwerkers, straathoekwerkers en lokale beleidsmakers in deze sector

Gezondheidssector
Voor huisartsen en apothekers (die op lokaal vlak de belangrijkste partners zijn) en voor de in de verslavingsproblematiek gespecialiseerde hulpverleners

Gemeente
Voor burgemeesters, schepenen, geïnteresseerde gemeentelijke mandatarissen en ambtenaren die werk willen maken van een lokaal alcohol- en drugbeleid.

Deze brochures vormen ook een handige leidraad voor de voortrekker van een lokaal alcohol- en drugoverleg.

Voor meer informatie en bestellingen: tel. 02/423.03.33



Verantwoordelijke uitgever: VAD Stan Ansoms E. Tollenaerestraat 15 1020 Brussel